الجمعية العلمية السعودية
للتدريب وتطوير الموارد البشرية
Saudi Scientific Society for Training and Human Resources Development

# الملتقى الأول

# للجمعية العلمية السعودية

# للتدريب و تطوير الموارد البشرية

بعنوان

# بناء معايير التدريب

## تحت شعار : نحو تدريب عالي الجودة

المحور الأول ( المدرب )

الورقة الثانية : السمات الشخصية للمدرب و مهاراته


مقدمة من المدرب :

محمد إبراهيم الأغواني

(مدير التدريب في شركة دار العلوم للتعليم)

(مدرب معتمد من مركز( ديبونو ) لتعليم التفكير)


الملتقى الأول
First Forum
الجمعية العلمية السعودية للتدريب وتطوير الموارد البشرية
Saudi Scientific Society for Training and Human Resources Development

# معايير التدريب

## السمات الشخصية للمدرب و مهاراته ( من واقع الخبرات و الممارسات )

### مقدمة ..........................

يعتقد الكثير من الناس أن التدريب كم من المعلومات يتم إيصالها بطرق مختلفة متعارف عليها مما أدى ذلك إلى صعوبة انتقال أثر التدريب . علما أن انتقال أثر التدريب يحتاج إلى وقت وذلك يعود إلى ضرورة حدوث مواقف مناسبة للخبرات و المهارات المكتسبة حتى يتم توظيفها فيظهر أثر التدريب جليا و واضحا .

و لعلّ السبب الرئيس يعود إلى أن إعمال الفكر في المعلومة لإنتاج المعلومة نفسها حال دون مقدرة المعلومة على الفاعلية في حل المواقف أو التكييف معها فكل هذا الكم المكتسب من المعلومات على مدى سنوات لا يسعفنا في تجاوز المواقف الحياتية بنجاح .

**و بناء عليه فإن التدريب هو عمل جماعي يهدف إلى التغيير . و يعتمد على إعمال الفكر في المعلومة لإنتاج معلومة جديدة لتصبح مهارة بعد تجريبها و إضافة الخبرات الشخصية إليها . و يعوّل في هذا بشكل كبير على المدرب و مهاراته و ما يتمتع به من سمات شخصية لتحويل المعلومة إلى مهارة قادرة على حل المواقف و التعامل معها . و من هنا جاء التركيز على السمات التي يتمتع بها المدرب و المهارات التي يمتلكها .**

## السمات الشخصية للمدرب و مهاراته

( من واقع الخبرات و الممارسات )

### ١) النيّة ......

النيّة في التدريب تعني تحديد المراد و إضماره و التفكير فيه و تخزينه و اعتماده و التوقيع عليه ذهنيا

لماذا النيّة ؟

لأن اعتماد النية باعث لتشكيل العمليات التي بدورها تشكل السلوك

لذلك من المهم الاعتناء بما تنوي عمله من حيث صحته و كمية الخير فيه و سمو معايره و استمرارها لأن ذلك سيظهر على شكل سلوك يتضمنه روح ( هو النيّة )

فوائد إضمار النيّة :

- التركيز في العمل .
- التحفيز للعمل .
- الجودة و الإتقان و الإحسان في العمل .
- شعور الجميع بالرضا و الارتياح .

## ٢) فهم الذات ....

على المدرب أن يفهم ذاته و أن يدرك أحاسيسه و مشاعره إدراكا تاما و أن يقف على سلبياتها و إيجابياتها و على العوامل التي يجب أخذها بعين الاعتبار للارتقاء بها باستمرار .

و تعود أهمية ذلك لانعكاس ما يقدمه المدرب على الآخرين فذات المدرب لا تعنيه هو فقط .

**فهم الذات مفتاح فهم الآخرين**

و يتطلب فهم الذات ما يلي :

- السعي دوما للتميز و البعد عن الكمالية و المثالية .
- البعد عن الأستاذية
- الاقتناع بقدرات المتدربين و أن منها ما قد يفوق قدراته .
- الاستفادة من الآراء المعارضة .
- التطوير المستمر للذات ( لأهميته في القيادة )
- يجب أن يفعّل المدرب روحه و أحاسيسه و مشاعره في :

- ما جمعه و ما سيجمعه . ( الجودة و عدم الجودة ) .
- ما شاهده و ما سيشاهده .(التصديق و عدم التصديق ) .
- ما هو فيه و ما سيكون إليه .(الرضا و عدم الرضا ) .
- ما سمعه و ما سيسمعه .( تفريغ – تحميل – توازن – جديد و تجديد ) .
- ما استمع إليه و ما سيستمع إليه .( اكتمال دائرة الفهم – إشعار الآخرين بالفهم ).

## ٣) معرفة المتدربين ...........

كل معلومة تعرفها عن المتدرب من أي اتجاه مهما صغرت أو كبرت تزيد من :
- فاعلية التدريب .
- تساعد المدرب عل تقديم كل ما يناسب المتدرب .
- تساعد على إقامة علاقة مع المتدرب (تمهيدا لبدء التدريب ) .
- تدني مستوى أثر الرهبة على المدرب لزيادة نسبة إيجابية المدرب .

- تزيد من فاعلية المتدرب .
- الاستكشاف الذاتي لما يقدمه المدرب دون إعلام المدرب عما يريد أن يقدم .

## ٤) تبني الجودة .............

جودة التدريب تعني :

- القيام بتدريب صحيح ضمن معايير صحيحة .
- القيام بالتدريب بطرق صحيحة ضمن معايير صحيحة .
- القيام بالتدريب و فق ما سبق لأول مرة .
- القيام بالتدريب و فق ما سبق في كل مرة مع رفع مستوى معايير التدريب .

جودة التدريب تتضمن :

- الإضافة ( و تتضمن الأساسيات تبعا لظروف التدريب )
- الإزاحة ( و تكون في كل شيء و في كل وقت )
- الهدر ( و يتضمن تحديده و التخلص منه باستمرار )

## ٥) التخيّل ....................

و التخيل في التدريب يعني تكرار الممارسات في المواقف التدريبية عدة مرات بأحاسيس و مشاعر متمناه و معقود الأمل عليها ليعتمدها الدماغ و ينقلها إلى الواقع بيسر و سهولة و استمتاع .

و يتضمن التخيل :

- صدق الأحاسيس و المشاعر .
- أخذ جميع العوامل بعين الاعتبار .
- توقع ما يمكن أن يحدث .
- السيطرة الإيجابية على الموقف التدريبي .
- الحيوية و لاستمتاع في التدريب .
- التمكن من البدائل و الاحتمالات .

## ٦) الفاعلية و التأثير ...................

و تعني في التدريب اقتناع الآخرين بالتغيير في اتجاه معين مع امتلاك أدوات متاحة مكتسبة من التدريب .

و تتضمن الفاعلية و التأثير ما يلي :

- تبني الإبداع و التميّز .
- التأثر و التدرب عليه . ( دائرة الاهتمام و دائرة التفكير )
- التصميم .
- البدء .

## ٧) الثقة بالمتدربين ................

و تتضمن :

- الثقة بقدرتهم على الفهم و الإدراك و التحليل .
- الثقة بمقدرتهم على استقصاء الجديد و الأفضل .
- الثقة بقدرتهم على المشاركة الإيجابية .
- الثقة بقدرتهم على إظهار الحوار الداخلي .

## ٨) المسرحة :

و تعني استخدام أساليب جاذبة في بداية و نهاية التدريب كون الدماغ البشري يتميز بخاصية الاهتمام بالبداية و النهاية .

و الفائدة التي ترجى من ذلك :

- جذب المتدربين و تشويقهم و انتظارهم للمزيد حتى نهاية التدريب .
- الثقة بقدرة المدرب على الوفاء بمتطلباتهم .
- الثقة بالتدريب و قدرته على التأثير .

## ٩) لغة الجسد ....................

تعتبر لغة الجسد في التدريب الترجمان الذكي لأحاسيس و مشاعر المدرب و هو على درجة عالية من الأهمية و الخطورة في عملية التأثير و التأثر .

و يجب أن تتضمن لغة الجسد ما يلي :

- الصدق و العفوية .
- الاستمرار و التطوير .
- التهذيب .
- التنميط ( التحسين )

## ١٠)التخطيط الذهني ............

و يقصد به اعتماد عمليات محددة و مقصودة لتحقيق الهدف .

أهميته :

- سهولة و يسر الوصول للهدف .
- الارتياح أثناء عملية التنفيذ و الشعور باجتياز مرحلة تلو الأخرى .
- السيطرة الإيجابية على الموقف .
- المقدرة على توليد الأفكار و التطوير و التجديد و الإبداع .

## التوصيات :

آمل من كل مدرب أن يحرص كل الحرص على أخذ العوامل السابقة بعين الاعتبار و يعمل عل تجريبها و توظيفها و اعتمادها و الاستمرار في تطويرها و بث روحه و خبراته الشخصية فيها ليبقى مدربا يسعى إلى النجاح و التميّز باستمرار .

المدرب / محمد الأغوان